



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



Pleno. Sentencia 1032/2020

EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

RAZÓN DE RELATORÍA

En la sesión del Pleno del Tribunal Constitucional, de fecha 24 de noviembre de 2020, los magistrados Ledesma Narváez, Miranda Canales, Blume Fortini y Espinosa-Saldaña Barrera, han emitido, por mayoría la siguiente sentencia, que declara **INFUNDADA** la demanda de amparo que dio origen al Expediente 01161-2019-PA/TC.

Asimismo, los magistrados Blume Fortini y Espinosa-Saldaña Barrera formularon fundamentos de voto.

Los magistrados Ferrero Costa, Ramos Núñez y Sardón de Taboada emitieron votos singulares.

La Secretaría del Pleno deja constancia de que la presente razón encabeza la sentencia y los votos antes referidos, y que los magistrados intervinientes en el Pleno firman digitalmente al pie de esta razón en señal de conformidad.

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator

SS.

LEDESMA NARVÁEZ
FERRERO COSTA
MIRANDA CANALES
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
SARDÓN DE TABOADA
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 24 días del mes de noviembre de 2020, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Ledesma Narváez, Ferrero Costa, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con los fundamentos de voto de los magistrados Blume Fortini y Espinosa-Saldaña Barrera, y los votos singulares de los magistrados Ferrero Costa, Ramos Núñez y Sardón de Taboada, que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Magdalena Prieto Morán contra la resolución de fojas 102, de fecha 21 de noviembre de 2018, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 10 de abril de 2018, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Piura. Solicita que se ordene su reposición en el mismo cargo y nivel que venía ostentando como trabajadora de limpieza pública. Refiere que laboró para la demandada desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2014 y desde el 20 de junio de 2017 hasta el 31 de marzo de 2018, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Agrega que cuenta con un proceso con la autoridad de cosa juzgada, seguido ante el Segundo Juzgado de Descarga Laboral de Piura (ejecutoriada), Expediente 02900-2013, en el cual se señaló que entre las partes existe una relación de naturaleza laboral. Sostiene que la labor de limpieza es una actividad inherente y propia de la entidad demandada, que implica la prestación continua y permanente de labores, conforme lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972; y que ha trabajado bajo subordinación, de forma personal y con una remuneración. Por ello, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, se verifica la existencia de un contrato a plazo indeterminado.

El procurador público de la demandada propone la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y contesta la demanda. Argumenta que la demandante no ha acreditado que ingresó a trabajar mediante concurso público de méritos y la existencia de una plaza vacante y presupuestada. Por esta razón, el plazo del contrato es determinado y no indeterminado, lo cual quedó establecido en el proceso ordinario laboral (Expediente 02900-2013). En este se reconoció el derecho a registrar al actor en el libro de planillas de trabajadores a plazo determinado desde el inicio de la relación laboral.

El Segundo Juzgado Civil de Piura, con fecha 4 de julio de 2018, declaró infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; y, con fecha 23



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

de agosto de 2018, declaró infundada la demanda por estimar que, en relación a la desnaturalización de los contratos laborales, el demandante previamente acudió a la vía ordinaria, en la cual mediante sentencia de vista se ordenó a la demandada que cumpla con registrar a la demandante en el libro de planillas de trabajadores a plazo determinado desde el inicio de la relación laboral.

El *a quo* concluye que no procede analizar los contratos celebrados por la demandante, puesto que ya fue materia de análisis en la sentencia emitida en el proceso ordinario laboral —teniendo la calidad de cosa juzgada—. Además, la Sala Laboral Permanente estableció que la demandante se debe considerar como una trabajadora a plazo determinado. Si bien el despido arbitrario alegado por la demandante no fue materia del Expediente 02900-2013-0-2001-JR-LA-02, por cuanto la demandante aún se encontraba laborando para la entidad, ello no enerva que en la sentencia de vista se haya establecido que la demandante se debe considerar como trabajadora a plazo determinado. Por lo tanto, la entidad demandada contrató a la parte demandante a plazo determinado hasta el 31 de marzo de 2018 en cumplimiento de la sentencia de vista.

En consecuencia, no se verifica la existencia de un despido arbitrario, puesto que el contrato suscrito fue a plazo determinado, conforme lo dispuso la sentencia de vista emitida en el Expediente 02900-2013-0-2001-JR-LA-02. Así, la relación laboral concluyó al vencimiento del plazo al tratarse de contratos sujetos a modalidad.

La Sala superior confirma la apelada por similares fundamentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reincorporación de la demandante en el cargo que venía desempeñando porque habría sido objeto de un despido incausado, lesivo de su derecho constitucional al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Análisis del caso concreto

2. Debe indicarse que el presente caso pertenece al distrito judicial de Piura y, de acuerdo con la información enviada por el Poder Judicial mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ, del 3 de setiembre de 2015, a la fecha de interposición de la demanda no se había implementado la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, en este distrito judicial. Por ello, el proceso constitucional de amparo es la vía idónea para resolver la presente controversia, en la que se alega la vulneración del derecho al trabajo, de conformidad con lo establecido en la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC (caso Elgo Ríos).



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

3. El artículo 22 de la Constitución establece que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; y el artículo 27 de la carta magna señala que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
4. En el presente caso, la controversia radicaría en determinar si el contrato sujeto a modalidad suscrito entre la actora y la demandada se desnaturalizó en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en cuyo caso la demandante, si superó el periodo de prueba, solo podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique.
5. Como se advierte en los folios 5 a 27, y según información corroborada el día 15 de mayo de 2019 en la página web oficial del Poder Judicial, la demandante interpuso en la vía ordinaria judicial una demanda contra la Municipalidad Provincial de Piura sobre el reconocimiento del vínculo laboral, el reintegro de remuneraciones y el pago de beneficios sociales, Expediente 02900-2013-0-2001-JR-LA-02. En dicho proceso judicial, el Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, con sentencia de fecha 24 de julio de 2015, en su considerando décimo tercero, expresa lo siguiente:

[...] al no haber acreditado el demandante que ingresó a trabajar para la demandada vía concurso público y la existencia de plaza vacante y presupuestada, se debe estar por el periodo que demanda a la existencia de un contrato de trabajo temporal no así a lazo [*sic*] indeterminado o indefinido (f. 24).

El juez del referido proceso concluyó que la demandante se encontraba bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, a plazo determinado.

6. Asimismo, en la parte resolutive de la citada sentencia se estableció lo siguiente:

FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por MAGDALENA PRIETO MORÁN contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORALES [...] 3. CUMPLA la demandada con REGISTRAR al demandante en su Libro de Planillas de Trabajadores a plazo determinado desde el inicio de la relación laboral [...].

7. Debe precisarse que la referida sentencia fue confirmada por la Sala Superior, mediante resolución de fecha 22 de octubre de 2015 (folios 5 a 17). Asimismo, mediante Resolución 21, de fecha 14 de enero de 2016, se resolvió tenerse por recibidos los presentes autos y cumplirse con lo ejecutoriado (información consignada en la página web oficial del Poder Judicial).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

8. En consecuencia, en virtud de la sentencia de vista emitida en el Expediente 02900-2013-0-2001-JR-LA-02, que ha adquirido la calidad de cosa juzgada y en la cual se ha reconocido judicialmente que la demandante y la parte emplazada mantuvieron una relación laboral a plazo determinado, corresponde a este Tribunal desestimar la demanda de amparo. De acuerdo con lo señalado en los considerandos 7 y 8 *supra*, la ruptura del vínculo laboral por vencimiento del contrato, conforme se señala en el Oficio 192-2018-OPER/MPP, de fecha 27 de marzo de 2018 (folio 28), se efectuó válidamente.
9. Por ello, al no acreditarse la vulneración de los derechos alegados, corresponde desestimar la demanda.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

Publíquese y notifíquese.

SS.

LEDESMA NARVÁEZ
MIRANDA CANALES
BLUME FORTINI
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

PONENTE MIRANDA CANALES



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ERNESTO BLUME FORTINI POR CONSIDERAR QUE EL AMPARO ES LA VÍA IDÓNEA, TENIENDO EN CUENTA EL TIEMPO QUE VIENE LITIGANDO LA DEMANDANTE

Si bien concuerdo con la parte resolutive de la sentencia, discrepo y me aparto del fundamento 2, en el que, a los efectos de determinar si existe en el caso una vía igualmente satisfactoria, en aplicación de los criterios establecidos en el precedente contenido en la STC 02383-2013-PA/TC, conocido como precedente Elgo Ríos, se señala expresamente lo siguiente:

“Debe indicarse que el presente caso pertenece al distrito judicial de Piura y, de acuerdo con la información enviada por el Poder Judicial mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ, del 3 de setiembre de 2015, a la fecha de interposición de la demanda no se había implementado la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 en ese distrito judicial. Por ello, el proceso constitucional de amparo es la vía idónea para resolver la presente controversia, en la que se alega la vulneración del derecho al trabajo, de conformidad con lo establecido en la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC (caso Elgo Ríos)”.

Es decir, antes de resolver el fondo de la controversia, en tales fundamentos se realiza un análisis previo relativo a verificar si a la fecha de interposición de la demanda de amparo en el caso *sub litis*, se encontraba vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el Distrito Judicial de Piura; y, como quiera que a esa fecha aún no se encontraba vigente tal ley en el referido distrito judicial, se concluye que la accionante no contaba con una vía igualmente satisfactoria, siendo procedente el amparo. De lo contrario, esto es, de haber estado en rigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo al momento de la presentación de la demanda, se infiere que esta hubiera sido declarada improcedente por existir una vía igualmente satisfactoria: la del proceso laboral abreviado.

A este respecto, discrepo rotundamente con que se haya efectuado el referido análisis previo. A mi juicio, carece de objeto que este se haya realizado por las consideraciones que detallo a continuación:

1. El proceso de amparo también puede proceder en aquellos casos en que esté implementada y aplicándose la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en tanto se demuestre que el proceso de amparo que se encuentra tramitándose ante la justicia constitucional es una vía célere e idónea para atender el derecho de la parte demandante, características que tiene que determinarse no en función de un análisis constreñido al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondientes a cada tipo de proceso, sino en función básicamente de un análisis coyuntural referido al momento de aplicación de la vía paralela.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

2. Se trata, entonces, de determinar si existe una vía igualmente satisfactoria, teniendo en cuenta el tiempo que viene empleando la parte demandante y la instancia ante la que se encuentra su causa, ya que, obviamente no resultará igualmente satisfactorio a su pretensión que estando en un proceso avanzado en la justicia constitucional, se pretenda condenar al justiciable a iniciar un nuevo proceso en otra vía, lo cual inexorablemente implicará un mayor tiempo de litigio y de lesión a sus derechos constitucionales.
3. En el presente caso, la recurrente interpuso su demanda el 10 de abril de 2018. Esto es, hace más de 1 año y 4 meses, y su causa se encuentra en el Tribunal Constitucional desde el 2019, por lo que, bajo ningún supuesto, haya estado vigente o no la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Piura, resulta igualmente satisfactorio que se le condene a reiniciar su proceso en la vía ordinaria, a través del proceso laboral abreviado.
4. La postura de aplicar los criterios del precedente Elgo Ríos para casos como el presente, alarga mucho más la espera del litigante para obtener justicia constitucional; espera de por sí tortuosa y extenuante, y que puede tardar varios años. Tampoco se condice con una posición humanista, con los principios constitucionales que informan a los procesos constitucionales, ni con una real y efectiva tutela de urgencia de los derechos fundamentales.

S.

BLUME FORTINI



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Coincido con el sentido de lo resuelto, pero considero necesario precisarlo siguiente:

1. En el presente caso, efectivamente, se ha emitido una resolución con carácter de cosa juzgada en la que se reconoce a la demandante como trabajadora a plazo determinado, por lo que la contratación posterior de la actora a dicho plazo se realizó en cumplimiento de la mencionada resolución emitida en el Expediente 02900-2013-0-2001-JR-LA-02.
2. Esta situación impide que el Tribunal Constitucional realice nuevamente una valoración respecto al tipo de vínculo de la actora con la demandada, a fin de establecer si hubo o no un despido arbitrario, pues ha existido un reconocimiento expreso del tipo de vínculo por parte de la judicatura ordinaria, más allá de la posición que pueda tenerse sobre el contenido de dicha resolución.

S.

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO FERRERO COSTA

Con el mayor respeto por la posición de mis colegas magistrados, emito el presente voto singular por las siguientes consideraciones.

La estabilidad laboral de la Constitución de 1993

La Constitución de 1993 establece una economía social de mercado, con una iniciativa privada libre y el papel subsidiario del Estado.

En ese contexto, la promoción del empleo requiere que la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo, sea relativa. Ello explica por qué la Constitución vigente suprimió la mención al “derecho de estabilidad en el trabajo”, como lo hacía la Constitución de 1979 en su artículo 48.

En concordancia con lo expresado, la Constitución de 1993, en su artículo 27, prescribe que la “*ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Consideramos que aquí se consagra un derecho de configuración legal cuyo ejercicio requiere de un desarrollo legislativo¹.

Algunos entienden que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, implica dos aspectos. El primero, supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, lo cual implica un desarrollo progresivo y según las reales posibilidades del Estado para materializar tan encomiable labor. El segundo aspecto concibe el derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa².

Sin embargo, de la lectura conjunta de los artículos 2 (inciso 15), 22, 23 y 58 de la Constitución, puede concluirse que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo es el siguiente:

1. El derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley (artículo 2, inciso 15).
2. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23).
3. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23).
4. El Estado promueve políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (artículo 23).

¹ Sobre el debate del artículo 27 de la Constitución de 1993, puede consultarse: Congreso Constituyente Democrático, *Debate Constitucional - 1993. Comisión de Constitución y de Reglamento. Diario de los Debates*, t. II, Lima, Publicación Oficial, pp. 1231-1233.

² Cfr. STC 06681-2013-PA/TC, fundamento 19.



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

5. Bajo un régimen de economía social de mercado, el Estado actúa en la promoción del empleo (artículo 58).

Entonces, el derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador; y la proscripción del trabajo forzado o no remunerado. Y en protección de ese derecho, en un régimen de economía social de mercado, toca al Estado promover el empleo y la educación para el trabajo.

Asimismo, el mandato constitucional es proteger adecuadamente al trabajador frente a un despido calificado como arbitrario (artículo 27), lo cual no necesariamente, según veremos, trae como consecuencia la reposición en el puesto laboral en todos los casos.

La tutela ante el despido en los tratados internacionales suscritos por el Perú

Ya que conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú, es preciso recurrir a la legislación supranacional para entender cómo se concretiza la "*adecuada protección contra el despido arbitrario*" de la que habla el artículo 27 de la Constitución.

El artículo 10 del Convenio 158 de la OIT indica lo siguiente:

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de **ordenar el pago de una indemnización adecuada** u otra reparación que se considere apropiada [énfasis añadido].

Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos

Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7.d, señala:

[...] En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a **una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional** [énfasis añadido].

Como puede apreciarse, conforme con estos tratados, el legislador tiene la posibilidad de brindar protección contra el despido arbitrario ordenando la reposición del trabajador o



su indemnización ³.

La protección restitutoria y resarcitoria frente al despido en la Constitución de 1993

El despido constituye una extinción de la relación laboral debido a una decisión unilateral del empleador. Este acabamiento genera desencuentros entre los integrantes de la relación laboral, a saber, trabajadores y empleadores, pues, para aquellos, los supuestos de despido son reducidos y están debidamente precisados en la normativa respectiva; mientras que para los empleadores, la dificultad legal para realizar un despido constituye una seria afectación al poder directivo y su capacidad de organizar el trabajo en función de sus objetivos.

Los despidos laborales injustificados tienen tutela jurídica, tal como lo reconocen los tratados internacionales en materia de derechos humanos que hemos citado, la que puede ser restitutoria o resarcitoria. La primera conlleva el reconocimiento de una estabilidad absoluta, en tanto que la resarcitoria implica la configuración de una estabilidad relativa.

En el caso peruano, dado que la protección al trabajador contra el despido es de configuración legal, resulta pertinente mencionar que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. L. 728), establece una tutela resarcitoria para los despidos incausados o injustificados, mientras que para los despidos nulos prescribe una protección restitutoria o resarcitoria a criterio del demandante.

Así, el D. L. 728, en su artículo 34, prescribe:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. [...].

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38 [énfasis añadido].

Como puede apreciarse, la citada ley laboral señala que el despido arbitrario (“*por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio*”) se resarce con la indemnización; no con la reposición del trabajador. A mi juicio, esta disposición resulta

³ Este mismo criterio es seguido por Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del 31 de agosto de 2017, caso Lagos del Campo vs. Perú (ver especialmente los puntos 149 y 151).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

constitucional, pues, como hemos visto, la Constitución faculta al legislador para concretar la “*adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Y, conforme con los tratados mencionados, el legislador tiene la posibilidad de brindar esa protección ordenando la reposición del trabajador o su indemnización. Nuestro legislador ha optado por esta última modalidad, lo cual es perfectamente compatible con la Constitución y las obligaciones internacionales del Perú.

Tutela constitucional ante los despidos nulos

Convengo también con el citado artículo 34 del D. L. 728, cuando dispone que el despido declarado nulo por alguna de las causales de su artículo 29 -afiliación a un sindicato, discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, embarazo, etc.-, tiene como consecuencia la reposición del trabajador. Y tratándose de un despido nulo, considero que este puede reclamarse a través del proceso de amparo, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la STC 00206-2005-PA/TC, siempre que se trate de un caso de tutela urgente⁴.

En el caso de autos, la demanda de amparo pretende la reposición en el puesto de trabajo. Por las consideraciones expuestas, voto por declarar **IMPROCEDENTE** la demanda, de conformidad con el artículo 5, inciso 1 del Código Procesal Constitucional.

S.

FERRERO COSTA

⁴ Cfr., por ejemplo, STC 0666-2004-AA/TC.



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO RAMOS NÚÑEZ

Emito el presente voto porque no comparto ni los fundamentos ni lo finalmente decidido por la mayoría de mis colegas.

Estimo que las decisiones judiciales a las que se hace referencia en el proceso ostentan vicios que generan, a su vez, que nos encontremos frente a un supuesto de vulneración del derecho al trabajo.

En nuestra jurisprudencia hemos hecho referencia a que la motivación tiene dos componentes: el interno y el externo. En relación con la primera vertiente se ha indicado que la decisión judicial debe contar con una estructura lógica intrínseca, por lo que la conclusión debe derivarse de las premisas empleadas. Por su parte, la vertiente externa, se preocupa por la selección de las premisas aplicables por parte del órgano decisor. Se sostiene, en esencia, que ellas deben ser las que correspondan ser aplicadas en la controversia, y que, en todo caso, sean compatibles con la Constitución.

En el presente caso, advierto que las decisiones judiciales que presenta la parte recurrente no son compatibles con los estándares que se desprenden de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ya que, pese al cargo que ocupaba la recurrente, se estimó que ella debía haber ingresado por concurso público, pese a que ella era una trabajadora de limpieza.

Como se advierte en los folios 5 a 27, y según información corroborada el día 15 de mayo de 2019 en la página web oficial del Poder Judicial, la demandante interpuso en la vía ordinaria judicial una demanda contra la Municipalidad Provincial de Piura sobre el reconocimiento del vínculo laboral, el reintegro de remuneraciones y el pago de beneficios sociales, Expediente 02900-2013-0-2001-JR-LA-02. En dicho proceso judicial, el Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, con sentencia de fecha 24 de julio de 2015, en su considerando décimo tercero, expresa lo siguiente:

[...] al no haber acreditado el demandante que ingresó a trabajar para la demandada **vía concurso público** y la existencia de plaza vacante y presupuestada, se debe estar por el periodo que demanda a la existencia de un contrato de trabajo temporal no así a lazo [*sic*] indeterminado o indefinido [énfasis agregado].

El juez del referido proceso concluyó que la demandante se encontraba bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, a plazo determinado. Asimismo, en la parte resolutive de la citada sentencia se estableció lo siguiente:

FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por MAGDALENA PRIETO MORÁN contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INCUMPLIMIENTO



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

DE DISPOSICIONES LABORALES [...] 3. CUMPLA la demandada con REGISTRAR al demandante en su Libro de Planillas de Trabajadores a plazo determinado desde el inicio de la relación laboral [...].

Debe precisarse que la referida sentencia fue confirmada por la Sala Superior, mediante resolución de fecha 22 de octubre de 2015 (folios 5 a 17).

De este modo, pese a que se reconoce el vínculo de la parte recurrente con la entidad demandada, no se han adoptado medidas adicionales para proceder a su reincorporación. De hecho, se resalta que la recurrente no habría ingresado por concurso, pese a que no era una exigencia que ella debería cumplir.

En ese sentido, mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda, y que se ordene su reposición en el mismo cargo y nivel que venía ostentando como trabajadora de limpieza pública

S.

RAMOS NÚÑEZ



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría.

A mi entender, el derecho al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución no incluye la reposición. Como señalé en el voto singular que emití en el Expediente 05057-2013-PA/TC, Precedente Huatuco Huatuco, el derecho al trabajo

debe ser entendido como la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público. Solo esta interpretación es consistente con las libertades de contratación y trabajo consagradas en el artículo 2º, incisos 14 y 15; la libertad de empresa establecida en el artículo 59º; y, la visión dinámica del proceso económico contenida en el artículo 61º de la Constitución.

Así, cuando el artículo 27 de la Constitución de 1993 establece que “la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario”, se refiere solo a obtener una indemnización determinada por la ley.

A mi criterio, cuando la Constitución utilizó el adjetivo *arbitrario*, englobó tanto al despido *nulo* como al *injustificado* de los que hablaba el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de 12 de noviembre de 1991.

Esto es así porque, según el Diccionario de la Lengua Española, *arbitrario* es:

Sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón.

Indebidamente, la Ley 26513 —promulgada cuando ya se encontraba vigente la actual Constitución— pretendió equiparar el despido que la Constitución denominó *arbitrario* solo a lo que la versión original del Decreto Legislativo 728 llamó *injustificado*.

Semejante operación normativa implicaba afirmar que el despido *nulo* no puede ser descrito como “sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón”, lo que es evidentemente inaceptable.

Más allá de su deficiente lógica, la Ley 26513 tuvo como consecuencia resucitar la reposición como medida de protección frente a un tipo de despido, entregándoles a los jueces poder para forzar la continuidad de una relación de trabajo.

Esta nueva clasificación —que se mantiene en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR— es inconstitucional.

Lamentablemente, este error fue ampliado por el Tribunal Constitucional mediante los casos Sindicato Telefónica (2002) y Llanos Huasco (2003), en los que dispuso que



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01161-2019-PA/TC
PIURA
MAGDALENA PRIETO MORÁN

correspondía la reposición incluso frente al despido arbitrario.

Al tiempo que extrajo la reposición de la existencia del amparo laboral, Llanos Huasco pretendió que se distinguiera entre el despido nulo, el incausado y el fraudulento. Así, si no convenía, al menos confundiría.

A mi criterio, la proscripción constitucional de la reposición incluye, ciertamente, a los trabajadores del Estado sujetos al Decreto Legislativo 276 o a cualquier otro régimen laboral público.

La Constitución de 1993 evitó cuidadosamente utilizar el término “estabilidad laboral”, con el que tanto su predecesora de 1979 como el Decreto Legislativo 276, de 24 de marzo de 1984, se referían a la reposición.

El derecho a la reposición del régimen de la carrera administrativa no sobrevivió, pues, a la promulgación de la Constitución el 29 de diciembre de 1993. No cambia las cosas que hayan transcurrido casi veinticinco años sin que algunos se percaten de ello.

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA